

Privacyverklaring Personeel 2023 en verder

Vastgesteld op 22 december 2022



Auteur

Adrz

Datum

2022-12-22

Versie

1.0

Status

Definitief

Voorwoord

Adrz beschikt sinds de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) op 25 mei 2018 over drie privacyverklaringen: patiënten, personeel en algemeen. Een privacyverklaring heeft tot doel om verantwoording af te leggen over hoe een organisatie omgaat met de verwerking van persoonsgegevens.

Belangrijke eis is dat de privacyverklaring in begrijpelijke taal gesteld moet zijn. Adrz heeft getracht hieraan zo goed mogelijk invulling te geven. Gevolg hiervan is wel dat soms andere bewoordingen zijn gebruikt dan in de wetgeving. Mocht het komen tot vragen of opmerkingen dan gelden de formele termen in de wet- en regelgeving boven het meer informele taalgebruik uit deze privacyverklaring.

De privacyverklaringen worden geregeld aangepast aan actuele ontwikkelingen en praktijkervaringen. Deze versie draagt de naam 'Privacyverklaring 2023 en verder' en geldt met ingang van 1 januari 2023.

Raad van Bestuur
22 december 2022

1. Inleiding

In deze Privacyverklaring laat Adrz zien op welke manier zij dagelijks omgaat met persoonsgegevens en privacy van het eigen personeel. Adrz vindt het van groot belang dat de privacy van personeelsleden is geborgd en de wettelijke bepalingen op het gebied van de privacy worden nageleefd. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat het beschermen van de privacy steeds complexer wordt door enerzijds de toenemende wet- en regelgeving, anderzijds technologische ontwikkelingen. Daarom vindt Adrz het belangrijk om transparant te zijn over de manier waarop wij met uw persoonsgegevens omgaan en uw privacy waarborgen.

2. Wetgeving en definities

De wet- en regelgeving is bij voortduring in beweging. Dit betekent dat er zowel nieuwe wetten en regels als aanpassingen op bestaande wetten en regels komen. Om deze reden is het niet doenlijk om deze hier allemaal op te nemen. De belangrijkste wetten en regels die aan de basis hebben gestaan van deze Privacyverklaring zijn:

- De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- De Uitvoeringswet AVG;
- De Richtlijnen en Opinions van de European Data Protection Board, afgekort EDPB¹, specifiek Advies 2/2017 over gegevensverwerking op het werk.

In deze Privacyverklaring worden de begrippen en bijbehorende definities gebruikt zoals deze zijn opgenomen in de AVG (Artikel 4, AVG). Hierna volgt een samenvatting met de belangrijkste begrippen (in voorkomend geval vereenvoudigd):

Persoonsgegevens: Alle gegevens die gaan over mensen en waaraan je een mens als individu kunt herkennen. Het gaat hierbij niet alleen om vertrouwelijke gegevens, zoals over iemands gezondheid, maar om ieder gegeven dat te herleiden is tot een bepaald persoon (bijvoorbeeld; naam, adres, geboortedatum). Naast gewone persoonsgegevens kent de wet ook bijzondere persoonsgegevens. Dit zijn gegevens die gaan over gevoelige onderwerpen, zoals etnische achtergrond, politieke voorkeuren of het Burgerservicenummer (BSN).

Betrokkene: De persoon op wie de persoonsgegevens betrekking hebben. De betrokkene is degene van wie de gegevens worden verwerkt (ofwel in deze Privacyverklaring u als medewerker).

Verwerker: De persoon of organisatie die de persoonsgegevens verwerkt in opdracht van een andere persoon of organisatie (ofwel in deze Privacyverklaring: Adrz).

Verwerkingsverantwoordelijke: Een persoon of instantie die alleen, of samen met een ander, het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.

Profilering: elke vorm van geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens waarbij aan de hand van persoonsgegevens bepaalde persoonlijke aspecten van een natuurlijke persoon worden geëvalueerd, met name met de bedoeling zijn beroepsprestaties, economische situatie, gezondheid, persoonlijke voorkeuren, interesses, betrouwbaarheid, gedrag, locatie of verplaatsingen te analyseren of te voorspellen.

Verwerking: Een verwerking is alles wat je met een persoonsgegeven doet, zoals: vastleggen, bewaren, verzamelen, bij elkaar voegen, verstrekken aan een ander, en vernietigen. (zie verder paragraaf 4)

¹ In de EDPB werken de toezichthouders vanuit de aangesloten landen samen. Namens Nederland is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) vertegenwoordigd. De Richtlijnen en Opinions geven nadere aanwijzingen over hoe de AVG geïnterpreteerd en toegepast moet worden. Diverse Richtlijnen en Opinions zijn vertaald in het Nederlands en op de website van de AP te vinden.

Gegevensbeschermingseffectbeoordeling: Met een gegevensbeschermingseffectbeoordeling worden de effecten en risico's van nieuwe of bestaande verwerkingen beoordeeld op de bescherming van de privacy. Dit heet ook wel een Data Protection Impact Assessment (DPIA).

Toestemming van de betrokkene: toestemming tot het verwerken van persoonsgegevens met als voorwaarden dat deze uit vrije wil gegeven wordt (dat u zich niet verplicht voelt om toestemming te geven) en dat duidelijk is waarvoor u toestemming geeft. Voor expliciete toestemming geldt aanvullend dat deze ondubbelzinnig wordt vastgelegd (schriftelijk op papier of in een geautomatiseerd systeem) zodat er achteraf geen twijfel kan ontstaan dat deze gegeven is.

Voorts geldt dat daar waar staat 'personeel' in het kader van deze Privacyverklaring hieronder tevens wordt begrepen 'personeel niet in loondienst' (PNIL).

3. Reikwijdte

Deze Privacyverklaring is van toepassing op alle verwerkingen van persoonsgegevens van personeel van Adrz, ongeacht de locatie, de organieke afdeling of het medisch specialisme.

4. Verwerkingen (artikel 4 AVG)

De verwerking van persoonsgegevens is elke handeling of elk geheel van handelingen met persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde processen. In de AVG valt onder een verwerking:

- Verzamelen, vastleggen en ordenen;
- Bewaren, bijwerken en wijzigen;
- Opvragen, raadplegen, gebruiken;
- Verstrekken door middel van doorzending;
- Verspreiding of enige andere vorm van ter beschikkingstellen;
- Samenbrengen, met elkaar in verband brengen;
- Afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.

Uit deze opsomming blijkt dat alles wat je met een persoonsgegeven doet een verwerking is.

4.1 Doeleinden (artikel 5 AVG) en rechtmatige grondslag (artikel 6 AVG)

Volgens de wet mogen persoonsgegevens alleen verzameld worden als daarvoor een doel is vastgesteld. Het doel moet uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd zijn. De AVG zegt voorts dat voor elke verwerking van persoonsgegevens een rechtmatige grondslag uit de wet van toepassing moet zijn. De gegevens mogen niet voor andere doelen verwerkt worden dan waarvoor ze verzameld zijn.

Adrz verwerkt uw gegevens voor de volgende doeleinden en daarbij aangegeven grondslagen:

- Voor de uitvoering van de met u overeengekomen arbeidsovereenkomst (AVG artikel 6 lid 1 onder b); zo zijn bepaalde persoonsgegevens noodzakelijk om u te kunnen bereiken of om uw salaris te kunnen berekenen en uitbetalen;
- Om te voldoen aan wet- en regelgeving die Adrz voorschrijft om bepaalde gegevens te verwerken (AVG artikel 6 lid 1 onder b):
 - o Enerzijds gaat het hierbij om wet- en regelgeving die samenhangt met de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst zoals – zonder volledig te zijn – wetgeving op de gebieden belastingen, sociale verzekeringen en pensioenen; het is bijvoorbeeld deze wet- en regelgeving waarom u gevraagd wordt om een kopie van een geldig identiteitsbewijs of eist dat u staat ingeschreven in het BIG register en dit kunt aantonen;

- o Anderzijds kan het zijn dat uw persoonsgegevens worden vastgelegd vanuit een verplichting vanuit wet- en regelgeving ten aanzien van andere gegevensverwerkingen in Adrz, zoals de vastlegging wie een mutatie in het ZIS/EPD heeft gedaan en de opname daarvan in de logging;
- Er is sprake van een gerechtvaardigd belang waarbij het doel van de verwerking gerechtvaardigd is en het belang opweegt tegen de belangen en rechten van de betrokkene(n) (AVG artikel 6 lid 1 onder f); gerechtvaardigde belangen kunnen aanwezig zijn als het gaat om de gezondheid en veiligheid op het werk of de bescherming van eigendommen; hieronder vallen bijvoorbeeld het verzoek om voorafgaand aan de indiensttreding een verklaring omtrent het gedrag (VOG) in te leveren of de hepatitis registratie;
- De verwerking is noodzakelijk met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden (AVG artikel 9 lid 2 onder j);
- Voor de het beheer, ook wel interne bedrijfsvoering genoemd, zoals roosterplanning en andere interne planningen en (financiële) begrotingen.

In andere gevallen zegt de wet dat u eerst expliciet toestemming moet geven voor verwerking. Deze toestemming moet u uit vrije wil kunnen geven. Omdat u in een gezag relatie staat tot uw werkgever wordt deze vrije wil niet zonder meer aanwezig geacht: u zou immers toestemming kunnen geven omdat u bang bent om anders uw baan te verliezen of geen carrière meer te kunnen maken. Deze problematiek is bijvoorbeeld aan de orde bij het gebruik van uw pasfoto; deze geldt als een persoonsgegeven die Adrz niet zonder uw toestemming uit vrije wil mag gebruiken.

Om deze reden zal Adrz alleen indien noodzakelijk gebruik maken van het middel van toestemming. Dit gebeurt bijvoorbeeld voor deelname aan het medewerkersonderzoek (MO) of indien Adrz uw gegevens nodig heeft voor het aanvragen van subsidies van de rijksoverheid (bijvoorbeeld voor opleidingen). In dat geval zal in de formulering van de toestemming duidelijk maken dat de toestemming vrijwillig is en er geen enkele consequenties is wanneer er geen toestemming worden gegeven. Het verlenen van toestemming vindt procedureel gescheiden plaats van de ondertekening van andere (formele) documenten zoals uw arbeidscontract.

In de gevallen dat expliciete toestemming vereist is, moet deze worden vastgelegd, bijvoorbeeld in de vorm van een toestemmingsformulier dat wordt opgenomen in uw personeelsdossier. Het kan ook op een andere wijze, zoals bij het MO waarbij u toestemming geeft door deel te nemen en uw antwoorden op te slaan. U kunt ook weigeren om uw toestemming te geven; ook dit wordt vastgelegd in uw dossier of blijkt op andere wijze zoals het niet deelnemen aan het MO. Ook kunt u een eenmaal gegeven toestemming intrekken.

Tot slot kan het voorkomen dat Adrz op grond van wet- en regelgeving verplicht is om gegevens te verstrekken aan de overheid, opsporings- of toezichthoudende instanties. Alvorens gegevens te verstrekken zal Adrz dan altijd toetsen of deze op grond van de toepasselijke wet- en regelgeving opgevraagd en op grond van de AVG (artikel 13 en 14) verstrekt mogen worden.

4.2 Wijze van verkrijging

Adrz verwerkt alleen uw gegevens als deze van uzelf zijn ontvangen, dan wel als gevolg van de gegevensverwerkingen binnen Adrz zijn ontstaan.

4.3 Wijze van verwerking

Bij de verwerking hanteert Adrz zoveel mogelijk de in de wet vastgelegde principes:

- *Verzameling aan de bron*: de gegevens worden zoveel mogelijk verzameld bij uzelf;
- *Subsidiariteit*: de verwerking is alleen toegestaan en vindt dus alleen plaats wanneer het doel (zie hiervoor) niet op andere wijze kan worden bereikt;

- *Proportionaliteit/gegevensminimalisering*: de gegevens mogen alleen worden verwerkt als dit in verhouding staat tot het doel; wanneer dit doel met geen of minder (belastende) persoonsgegevens bereikt kan worden, dan moet daar altijd voor gekozen worden;
- *Beveiliging*: de gegevens worden op passende wijze beveiligd in overeenstemming met de stand van de techniek; dit zorgt ervoor dat uw gegevens beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging (“integriteit en vertrouwelijkheid”).

Ook bij het ontwerp en de inrichting van nieuwe processen en (geautomatiseerde) systemen voor de verwerking van uw gegevens houdt Adrz rekening met deze principes. Dit wordt ook wel ‘privacy by default’ en ‘privacy by design’ genoemd.

Adrz kan onderdelen van de verwerking van persoonsgegevens uitbesteden aan een externe partij. In dat geval sluit Adrz met deze partij een zogenaamde verwerkingsovereenkomst. In deze verwerkingsovereenkomst worden afspraken gemaakt over de beveiliging van uw gegevens zodat deze minimaal gelijk is aan verwerking binnen Adrz. Zo is bijvoorbeeld de geautomatiseerde berekening van de salarissen en de verwerking van diverse declaraties uitbesteed. Inzake deze verwerking is een verwerkersovereenkomst afgesloten.

Adrz zal uw gegevens niet verstrekken aan derden tenzij dit voorkomt uit de doeleinden en grondslagen zoals genoemd in paragraaf 4.1. Als derden bijvoorbeeld vragen om uw gegevens om u te kunnen benaderen zullen deze niet zonder meer verstrekt worden: er wordt eerst gevraagd om uw toestemming of aan u wordt gemeld dat een derde contact heeft gezocht waarna u zelf kunt bepalen of u met deze derde contact opneemt. Bedenk hierbij wel dat u door het verstrekken van contactgegevens in de handtekening onder uw e-mail of door het afgeven van een visitekaartje toestemming geeft om u te benaderen.

4.4 Geanonimiseerde gegevens

Gegevens zijn geanonimiseerd wanneer ze niet meer herleidbaar zijn naar individuele personen. Adrz kan besluiten om geanonimiseerde gegevens te verstrekken mits de verdere verwerking rechtmatig is en in overeenstemming is met de aanvankelijke doeleinden waarvoor de gegevens verzameld en verwerkt zijn.

4.5 Wetenschappelijk onderzoek en statistiek

Een van de mogelijke doelen voor geanonimiseerde verstrekking is wetenschappelijk onderzoek en statistiek. Adrz heeft een voorkeur voor het gebruik van geanonimiseerde gegevens voor het doen van wetenschappelijk onderzoek of voor statistiek.

De wet staat het echter ook toe om niet-geanonimiseerde persoonsgegevens te gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek en statistiek:

1) Met expliciete toestemming van u als personeelslid (zie hiervoor); 2)

Zonder expliciete toestemming van u als personeelslid, mits:

- a) Het onderzoek een algemeen belang dient;
- b) De verwerking noodzakelijk is voor het desbetreffende wetenschappelijk onderzoek of de desbetreffende statistiek;
- c) Bij de uitvoering voorzien is in zodanige waarborgen dat uw persoonlijke levenssfeer niet onevenredig wordt geschaad; bij publicatie mogen de onderzoeksresultaten dan ook niet herleidbaar zijn tot individuele personeelsleden/medewerkers;
- d) Er sprake is van passende waarborgen voor uw rechten, vrijheden en gerechtvaardigde belangen op grond van de AVG;
- e) Technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om met name de inachtneming van het beginsel van gegevensminimalisering te verzekeren en gegevens passend te beveiligen.

U heeft altijd het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van uw (niet geanonimiseerde) persoonsgegevens voor wetenschappelijk onderzoek en statistische doeleinden tenzij de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een taak van algemeen belang.

4.6 Doorgifte buiten de EER (artikel 44 tot en met 50 AVG)

Adrz geeft geen persoonsgegevens door aan een land buiten de Europese Economische Ruimte (EER) of een internationale organisatie. Adrz hanteert dit principe ook bij leveranciers die volgens de AVG optreden als verwerker.

5. Rechten van betrokkenen (artikel 13 tot en met 20 AVG)

5.1 Wie geldt als betrokkene?

In dit geval geldt u als personeelslid (wel of niet in loondienst) als de betrokkene.

5.2 Om welke rechten gaat het?

In de wet is vastgelegd dat u de volgende rechten heeft:

- *Recht op informatie*: u heeft het recht om aan Adrz te vragen of Adrz persoonsgegevens van u verwerkt en, zo ja, hier meer informatie over te ontvangen.
- *Inzagerecht*: u mag uw personeelsdossier inzien.
- *Correctierecht/recht op rectificatie*: als u vaststelt dat de gegevens niet juist zijn, kunt u een verzoek indienen bij Adrz om deze te corrigeren.
- *Recht van verzet*: u hebt het recht om aan Adrz te vragen om hun persoonsgegevens niet meer te gebruiken; dit kan alleen als u niet meer bij Adrz in dienst bent of deze gegevens niet strikt noodzakelijk zijn voor de hiervoor beschreven doeleinden;
- *Recht op gegevenswissing (vernietiging), ofwel "recht op vergetelheid"*: u heeft het recht om de persoonsgegevens te laten verwijderen; andere wet- en regelgeving dan de privacywetgeving bevat echter aanvullende bepalingen inzake het bewaren van bepaalde gegevens op grond waarvan Adrz kan concluderen dat gegevens niet direct vernietigd kunnen worden;
- *Recht op bezwaar*: u kunt bezwaar maken tegen de verwerking van uw persoonsgegevens; ook hier geldt dat Adrz alleen aan dit bezwaar tegemoet kan komen als de verwerking niet nodig is om invulling te geven aan uw arbeidsovereenkomst of hiermee samenhangende wet- en regelgeving;
- *Recht op overdraagbaarheid van gegevens*: u heeft het recht om uw persoonsgegevens in een gestructureerde, gangbare en machine leesbare vorm te krijgen en aan een andere verwerkingsverantwoordelijke over te dragen. Vanaf het moment dat u deze gegevens heeft ontvangen bent u verantwoordelijk voor een zorgvuldige omgang met en de beveiliging van deze gegevens.

5.3 Op welke wijze kunt u deze rechten uitoefenen?

In een aantal gevallen kunt u uw gegevens zelf inzien en wijzigen via 'medewerker self service'². In andere gevallen kunt u voor het uitvoeren van uw rechten een verzoek indienen bij de afdeling HR.

Het kan daarbij noodzakelijk zijn dat de afdeling HR uw identiteit wil (moet) moet controleren aan de hand van een geldig identiteitsbewijs om zeker te zijn dat het verzoek van u afkomstig is. Dit om zeker te zijn dat geen gegevens worden verstrekt aan iemand die ze niet zou mogen ontvangen.

Adrz streeft ernaar om verzoeken binnen de daarvoor geldende wettelijke termijnen af te handelen.

² Op het moment van opstellen van deze versie van de Privacyverklaring is dit Insite van AFAS.

Als geen invulling wordt gegeven aan uw verzoek is het mogelijk om bezwaar te maken bij de Raad van Bestuur Adrz of een klacht in te dienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

6. Bewaartermijnen

Adrz bewaart de persoonsgegevens niet langer dan nodig is voor het bereiken van het doel waarvoor deze verwerkt worden dan wel conform de wettelijke bewaartermijn. Daarna worden deze persoonsgegevens verwijderd. Dit houdt in dat deze gegevens vernietigd worden. Adrz heeft een interne richtlijn over bewaartermijnen. Deze is opgenomen in het document managementsysteem van Adrz, Zenya.

7. Specifieke geautomatiseerde verwerkingen

7.1 Personeelsvolgsystemen

Adrz maakt gebruik van geautomatiseerde systemen waarmee het mogelijk is waarnemingen of controles uit te voeren op de aanwezigheid, gedrag of prestaties van personeelsleden. Deze systemen worden wel aangeduid met de term personeelsvolgsystemen. Hiertoe behoren bijvoorbeeld het systeem voor toegangspasjes, de verzuimregistratie of loggings van het gebruik van geautomatiseerde systemen. Ook met het ZIS/EPD en verschillende apps kunnen gedrag en prestaties van personeelsleden gemeten en gecontroleerd worden. Deze vormen van gebruik vinden uitsluitend plaats op basis van interne regelingen, waaronder de gedragsregels voor personeel, die de instemming van de Ondernemingsraad hebben verkregen.

7.2 Profilerings; kunstmatige intelligentie

Adrz maakt gebruik van geautomatiseerde informatiesystemen voor de vastlegging van uw kennis en ervaring en gevolgde opleidingen, trainingen, et cetera. Deze informatie wordt bijvoorbeeld gebruikt om te bepalen of u – al dan niet in het kader van een sollicitatie - geschikt bent voor een bepaalde functie. Dit wordt gezien als profilering. Dit gebeurt met behulp van zogenaamde ‘algoritmes’. De ontwikkelingen in de informatica gaan zo snel dat er programma’s zijn die in staat zijn om uit een gegevensverzameling (database) zelf dergelijke algoritmes af te leiden. Hierbij zijn verschillende termen in gebruik, zoals ‘kunstmatige intelligentie’, in het Engels Artificial Intelligence (AI), en Machine Learning (ML). Op dit moment wordt er geen gebruik gemaakt van kunstmatige intelligentie.

Voor profilering is het belangrijk te weten dat er onder geen beding volledig geautomatiseerde besluitvorming plaatsvindt; in alle gevallen is een besluit het gevolg van een menselijke beslissing.

7.3 Big data en tracking

Adrz maakt geen gebruik van big dataonderzoek en tracking.

7.4 Inzet van camera’s

Adrz maakt gebruik van camera’s voor de beveiliging van haar gebouwen, (parkeer)terreinen, activa en eventuele andere te beschermen goederen. Adrz hanteert hierbij de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens en doet dit uitsluitend als er geen andere middelen zijn om het beoogde doel te bereiken. Dit moet dan met redenen omkleed in een afzonderlijk document worden vastgelegd.

De hiermee verzamelde beelden worden uitsluitend gebruikt voor beveiligingsdoeleinden en worden overschreven als deze niet langer nodig zijn. De termijn hiervoor is maximaal 4 weken. Als er echter een incident is vastgelegd, zoals diefstal, mag Adrz de desbetreffende beelden bewaren tot dit is afgehandeld. Ook worden hierbij geen persoonsgegevens vastgelegd. Indien Adrz aangifte doet van het incident, kunnen de beelden door de opsporingsinstanties gevorderd worden.

Voor het gebruik en beheer van deze camera’s is een protocol opgesteld dat is opgenomen in het document management systeem van Adrz.

7.5 Systemen bij derden

Het komt ook steeds vaker voor dat Adrz gebruikt maakt van systemen van leveranciers waarbij de verwerking ook bij de leverancier plaatsvindt. Dit betreft dan zogenaamde Cloud computing. Hierbij krijgen medewerkers van Adrz dan veelal een account om het informatiesysteem van de leverancier (soms enkel een portaal) te kunnen gebruiken. Om een account te krijgen worden persoonsgegevens zoals naam en vaak ook zakelijk e-mailadres vastgelegd. Grondslag hierbij is het kunnen uitvoeren van de overeenkomst tussen Adrz en de leverancier, gegeven het belang van Adrz om over het informatiesysteem te kunnen beschikken. Adrz streeft er hierbij naar om zo min mogelijk persoonsgegevens te verstrekken.

8. Plichten van Adrz

8.1 Register van verwerkingen (artikel 30 AVG)

Adrz houdt een register bij van alle verwerkingen waarvan Adrz de verwerkingsverantwoordelijke is. Dit register bevat naast gegevens over Adrz als verantwoordelijke onder meer de volgende gegevens per verwerking:

- Het doel van de verwerking;
- De grondslag voor de verwerking;
- Een beschrijving van het soort persoonsgegevens en de daarbij horende betrokkenen;
- Een beschrijving van de ontvangers van de persoonsgegevens;
- De bewaartermijnen;
- Of bij de verwerking gebruik wordt gemaakt van verwerkers.

8.2 Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (artikel 35, AVG)

De AVG hanteert de term 'gegevensbeschermingseffectbeoordeling' voor een analyse van de effecten en risico's van nieuwe of bestaande verwerkingen op de bescherming van de privacy. Voor een dergelijke beoordeling wordt ook wel de term Privacy Impact Analyse (PIA) of Data Protection Impact Analysis (DPIA) gehanteerd. Adrz heeft een interne richtlijn waarin is vastgelegd in welke gevallen een DPIA uitgevoerd moet worden³. Wanneer een DPIA noodzakelijk wordt geacht, wordt deze ook vastgelegd in het hiervoor bedoelde register van verwerkingen.

8.3 Aanstellen Functionaris gegevensbescherming (artikelen 37 t/m 39, AVG)

Adrz is verplicht om te beschikken over een Functionaris voor de Gegevensbescherming (FG). Adrz heeft dan ook een FG aangesteld. De FG is betrokken bij alle aangelegenheden die verband houden met de bescherming van persoonsgegevens. De taken van de functionaris zijn primair gericht op het adviseren en toezicht houden inzake privacy aangelegenheden. De FG is aangemeld bij en fungeert daarmee als contactpersoon van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Het is niet de bedoeling dat de functionaris de taken op het gebied van bescherming van de privacy van de zorg-/bedrijfseenheden, afdelingen en teams overneemt. Deze en vooral ook de medewerkers van Adrz hebben hun eigen verantwoordelijkheid in het goed omgaan met privacygevoelige gegevens.

Voor vragen over deze Privacyverklaring of over hoe Adrz omgaat met uw privacy kunt u contact opnemen met de FG via FG@adrz.nl. [Dit adres is nadrukkelijk niet bedoeld voor vragen om inzage in uw dossier, en dergelijke:

³ Hierin volgt Adrz de aanwijzingen vanuit wet- en regelgeving. Deze geeft de bevoegdheid aan de toezichthouder, ofwel de Autoriteit Persoonsgegevens, om aan te geven wanneer een DPIA wel/niet noodzakelijk is.

zie daarvoor het in paragraaf 5.3 gestelde.]

8.4 Datalekken (artikel 33, 34 AVG)

Bij een datalek is sprake van een inbreuk op de beveiliging waardoor persoonsgegevens zijn blootgesteld aan verlies of onrechtmatige verwerking. Voorbeelden van datalekken zijn: een kwijtgeraakte USB-stick met persoonsgegevens, een gestolen laptop of een inbraak ('hacken') in een databestand. Een datalek moet aan de Autoriteit Persoonsgegevens worden gemeld indien deze leidt tot de aanzienlijke kans op ernstige nadelige gevolgen dan wel ernstige nadelige gevolgen heeft voor de bescherming van persoonsgegevens. Afhankelijk van de situatie moet ook melding plaatsvinden aan de betrokkene(n). Adrz heeft een procedure voor het melden van datalekken. Adrz volgt hierin de Richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens.

8.5 Klachtenregeling

Als u van mening bent dat deze Privacyverklaring niet wordt nageleefd of u een andere reden heeft tot klagen, kunt u gebruik maken van de interne klachtenprocedure van Adrz. Deze procedure is te vinden het document managementsysteem van Adrz, Zenya (al dan niet via intranet).

Een klacht inzake de naleving van de AVG kunt u ook rechtstreeks indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Volledigheidshalve wordt erop gewezen dat Adrz ook beschikt over een zogenaamde klokkenluidersregeling. Ook deze is opgenomen in het documentmanagementsysteem Zenya van Adrz.

9. Tot slot

Deze Privacyverklaring treedt in werking op 1 januari 2023. Deze Privacyverklaring wordt gepubliceerd op het intranet en in het document managementsysteem Zenya van Adrz. Eerdere versies komen hiermee te vervallen.

Adrz is verantwoordelijk voor het opstellen en onderhouden van deze Privacyverklaring. Zodra een nieuwe versie is vastgesteld door de Raad van Bestuur zal deze op het intranet en in het document managementsysteem van Adrz, Zenya, gepubliceerd worden.